

VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL DE LA AGE

ACTUALIZADO SEGÚN RD-LEY 20/2012 (BOE 14-7-2012)

APLICABLE A:

Personal Funcionario de la Administración General del Estado.

Personal Laboral de la AGE (ver también Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de la AGE vigente).

VACACIONES:
Art. 50 EBEP, en su redacción dada por RD Ley 20/2012:

Derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de **22 días hábiles**, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales..

Art. 59, Ley Orgánica 3/2007: Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan. Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia del 20-1-2009, estableció lo siguiente:

Un trabajador que no haya podido disfrutar de toda o parte de sus Vacaciones Anuales Retribuidas por haber estado de Baja por Enfermedad o Maternidad:

1º. Conserva el derecho a disfrutar las Vacaciones Anuales Retribuidas aún después de finalizar el año natural y este derecho no puede suprimirse ni siquiera mediante Leyes de los Estados de la U.E.

2º. Si finalizada la baja por enfermedad o maternidad, fuera imposible disfrutar las Vacaciones, por haber finalizado la relación laboral, el trabajador tiene derecho a Compensación Económica equivalente a sus retribuciones ordinarias.

El Tribunal Supremo, en España, dictó Sentencia (Sala de lo Social, Sala General, Fecha: 24-6-2009; Recurso de Unificación de Doctrina nº 1542/2008), en la que aplica la Jurisprudencia del TJUE, exactamente en el mismo sentido.

El TJUE dictó también Sentencia (21-6-2012; Sala 5ª; Asunto C-78/11), en la que se reconoce que un trabajador que cayera en situación de "Incapacidad Temporal" estando ya disfrutando de las Vacaciones, tiene derecho a disfrutar esa parte de las Vacaciones, una finalizada la situación de IT: *"el trabajador tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral."*

Matrimonio (Art. 48.l, del EBEP): **15 días**.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del 1º grado de consanguinidad o afinidad (Art. 48.a, del EBEP): **3 días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad. En distinta localidad: **5 días hábiles**.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de familiar dentro del 2º grado de consanguinidad o afinidad (Art. 48.a, EBEP): **2 días hábiles** cuando el suceso se produzca en la misma localidad. En distinta localidad: **4 días hábiles**.

Permiso de Paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo (Art. 49.d, EBEP): **15 días** a favor del padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos por Parto, Adopción o Acogimiento.

Asuntos particulares sin justificación (Art. 48.k) del EBEP: **3 días** al año.

Traslado de domicilio sin cambio de residencia. (Art. 48.b, EBEP): **1 día**.

Deber inexcusable de carácter público o personal y deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (Art. 48.j, EBEP): **El tiempo indispensable**.

Exámenes Prenatales y Técnicas de Preparación al Parto (Mujer Funcionaria) (Art. 48.e, EBEP): **El tiempo necesario**.

Exámenes finales y pruebas definitivas de aptitud. (Art. 48.d, EBEP): Durante **los días de su celebración**.

Funciones sindicales o de representación del personal. (Art. 48.c, EBEP): En los términos legalmente establecidos.

Crédito Horario para Funcionarios Delegados de Personal y Juntas de Personal: art. 41 del EBEP.

Crédito Horario para Personal Laboral, Delegados de Personal y Comités de Empresa: art. 68 del ET.

Crédito Horario para Delegados Sindicales de Secciones Sindicales: art. 10 Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Licencia por Asuntos Propios No Retribuida. (Art. 73, LFCE): Máximo: **3 meses cada 2 años**.

Toma de Posesión en Puestos obtenidos por Concurso o Libre Designación (Art. 48, R.D. 364/1995): **3 días hábiles** si no implica cambio de residencia del funcionario, o **1 mes** si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo.

Permiso retribuido para funcionarios que accedan a otros Cuerpos o Escalas (Disp. Adicional 5ª, R.D. 364/95):

Los funcionarios de carrera en servicio activo o situación asimilada que accedan a un nuevo Cuerpo o Escala tendrán derecho, a partir de la toma de posesión, a un permiso retribuido de **3 días hábiles** si el destino no implica cambio de residencia del funcionario y de **1 mes** si lo comporta.

Lactancia (Art. 48.f, EBEP): de un hijo menor de 12 meses tendrá derecho a **1 hora** de ausencia del trabajo que podrá dividir en 2 fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en 1 hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto (Art. 48.g, EBEP): la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de **2 horas diarias** percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de **2 horas**, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

Licencias para realizar estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública (Art. 72, LFCE): previo informe favorable del superior jerárquico correspondiente, y el funcionario tendrá derecho al percibo del sueldo y complemento familiar.

Igualmente se concederá esta licencia a los funcionarios en prácticas que ya estuvieran prestando servicios remunerados en la Administración como funcionarios de carrera o interinos durante el tiempo que se prolongue el curso selectivo o período de prácticas, percibiendo las retribuciones que para los funcionarios en práctica establezca la normativa vigente.

Reducción de Jornada por Cuidado de Familiares (Art. 48.h, EBEP): Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de 12 años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (Art. 49.e, del EBEP, añadido por Ley 39/2010 y modificado por Ley 27/2011): el funcionario tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquélla, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Quando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Nota: el uso de esta Reducción de Jornada generaría derecho a la Prestación de la Seguridad Social prevista en el Art. 135 quáter de la Ley General de la Seguridad Social:

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación: RD 1148/2011.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

Quando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de AT y EP o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Esta Prestación será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales y a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

Permiso por Enfermedad MUY GRAVE (Art. 48.i, EBEP): para el cuidado de un familiar de 1º grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el **50%** de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo **máximo de 1 mes**. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de 1 mes.

EXCEDENCIAS SIN RETRIBUCIONES POR CUIDADO DE FAMILIARES (Art. 89.4, EBEP)

Los funcionarios de carrera tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **3 años** para atender al cuidado de cada **hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a **3 años**, para atender al cuidado de un **familiar** que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

El período de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

En el caso de que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. El puesto de trabajo desempeñado se reservará, al menos, durante 2 años. Transcurrido este período, dicha reserva lo será a un puesto en la misma localidad y de igual retribución.

Los funcionarios en esta situación podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

PERMISO POR MATERNIDAD, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN (Art. 49, EBEP)

a) Permiso por parto: **16 semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **2 semanas más** en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del 2º, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que **6 semanas** sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de **13 semanas adicionales**.

Durante este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de **16 semanas** ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en **2 semanas más** en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del 2º, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta **2 meses de duración**, percibiendo durante este período exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta 2 meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta **4 semanas** antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a 1 año.

PERMISO POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO SOBRE LA MUJER FUNCIONARIA (Art. 49.d, EBEP)

Las faltas de asistencia de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud.

Asimismo, las funcionarias víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

PERMISO PARA RESERVISTAS VOLUNTARIOS (ART. 134, LEY 39/2007):

Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el supuesto de que fueran trabajadores por cuenta ajena, tendrán los siguientes derechos:

Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a que se refiere el artículo 127 tendrán la consideración de permisos retribuidos, previo acuerdo con la empresa.

La activación de los reservistas para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, se considerará, también previo acuerdo con la empresa, causa de suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad.

Los reservistas voluntarios y los aspirantes a adquirir tal condición, en el caso de que fueran funcionarios al servicio de las Administraciones Públicas, tendrán los siguientes derechos: Los períodos de formación militar, básica y específica, y de formación continuada a los que se refiere el artículo 127 serán considerados como permiso regulado en el artículo 48 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Los períodos de activación para prestar servicios en unidades, centros y organismos del Ministerio de Defensa, previstos en el artículo 123, serán considerados como situación de servicios especiales para los funcionarios de carrera.

Permiso por ser Candidato en Elecciones (Generales, Autonómicas o Locales): RD 605/1999: durante la "campaña electoral".



SILENCIO ADMINISTRATIVO EN MATERIA DE GESTIÓN DE PERSONAL EN EL ÁMBITO DE LA AGE Real Decreto 1777/94 (BOE de 20 de agosto de 1994) SOLICITUDES QUE SE PUEDEN ENTENDER ESTIMADAS SI NO SE DICTA RESOLUCIÓN EXPRESA EN EL PLAZO INDICADO (Art. 3.1.)		Plazo
Vacaciones en período ordinario.		1 mes
Permiso por nacimiento de hijo o muerte o enfermedad grave de familiar hasta 2º Grado.		1 día
Permisos por traslado de domicilio sin cambio de residencia.		10 días
Permisos para concurrir a exámenes finales.		3 días
Permisos de 1 ó 1/2 hora de ausencia del trabajo por cuidado hijo menor de 9 meses.		1 día
Permisos para cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal.		3 días
Permisos por maternidad o adopción.		3 días
Permisos por asuntos particulares.		10 días
Reducción de jornada por razones de guarda legal.		10 días
Ampliación de jornada para quien la tiene reducida por guarda legal.		10 días
Permisos sindicales.		3 meses
Licencia por estudios sobre materias relacionadas con la Función Pública.		3 meses
Licencia por matrimonio.		10 días
Prórrogas toma de posesión de puestos obtenidos por 1º nombramiento o concurso.		20 días
Reingreso al servicio activo del personal con reserva de plaza y destino.		3 meses
Reingreso procedente de suspensión por tiempo inferior a 6 meses.		10 días
Excedencia para el cuidado de hijos.		1 mes
Excedencia Voluntaria por Actividad en el Sector Público (art. 29.3.a) Ley 30/84).		3 meses
Excedencia Voluntaria por Interés Particular (art. 29.3.c) de la Ley 30/84).		3 meses
Excedencia Voluntaria por Agrupación Familiar.		3 meses
Servicios Especiales.		2 meses
Servicios en Comunidades Autónomas.		2 meses
Suspensión del Contrato de Trabajo por Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria.		10 días
Suspensión del Contrato de Trabajo por desempeño de puesto de Alto Cargo o por Cargo Electivo.		10 días
Jubilaciones Voluntarias.		3 meses
Art. 3.2.: El plazo máximo para resolver los procedimientos no relacionados en el art. 2 y el art. 3.1., será el fijado en su normativa específica y, en su defecto, el general de 3 meses previsto en el art. 42.2 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre. La falta de resolución expresa en dicho plazo permitirá entender estimadas las solicitudes formuladas.		
Disposición Adicional primera. Procedimientos en materia de incompatibilidades.		Plazo
Autorización de compatibilidad para ejercer un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público.		4 meses
Reconocimiento de compatibilidad para ejercer actividades privadas.		3 meses

ACTUALIZADO SEGÚN RD-LEY 20/2012 (BOE 14-7-2012)

FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT